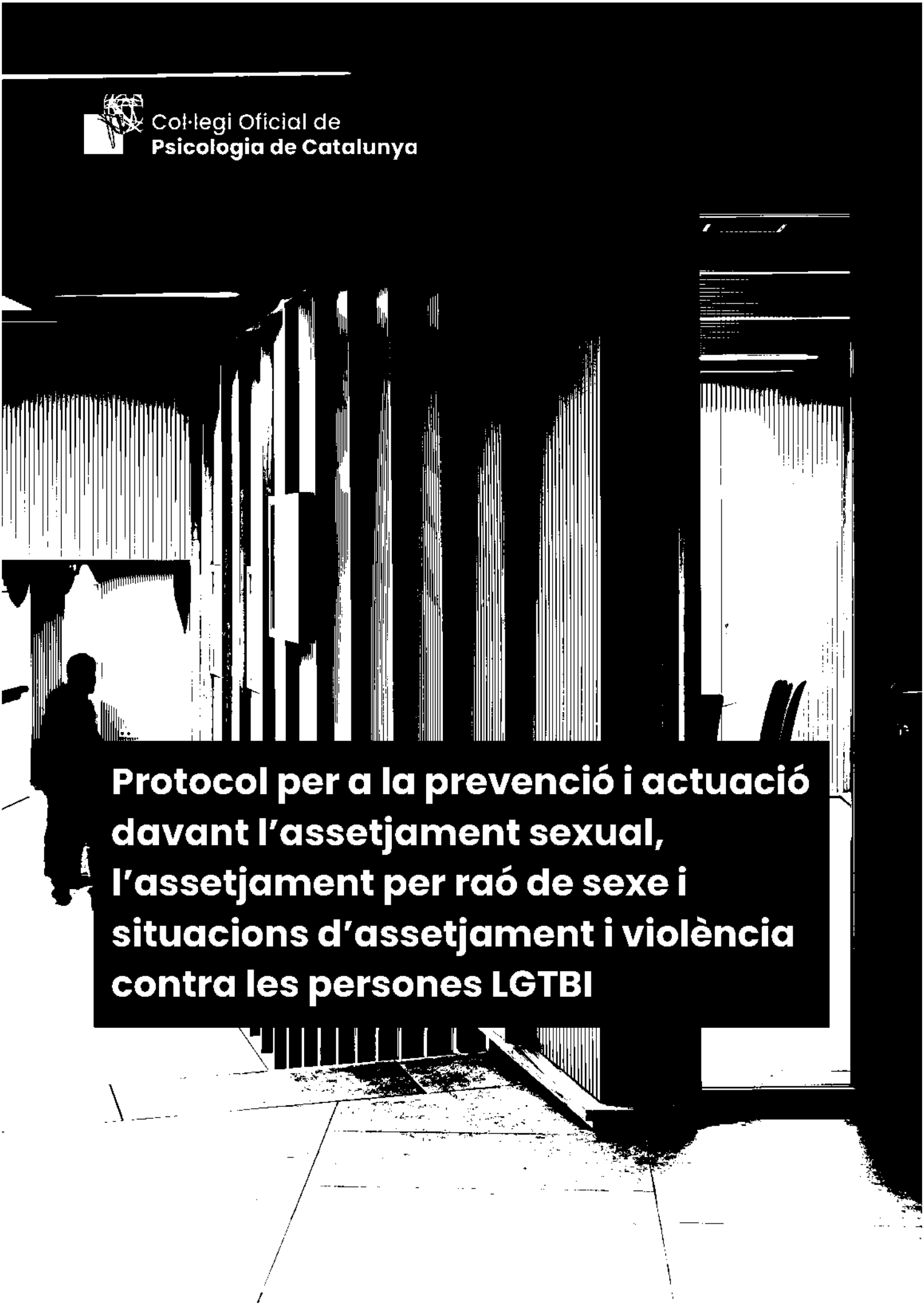
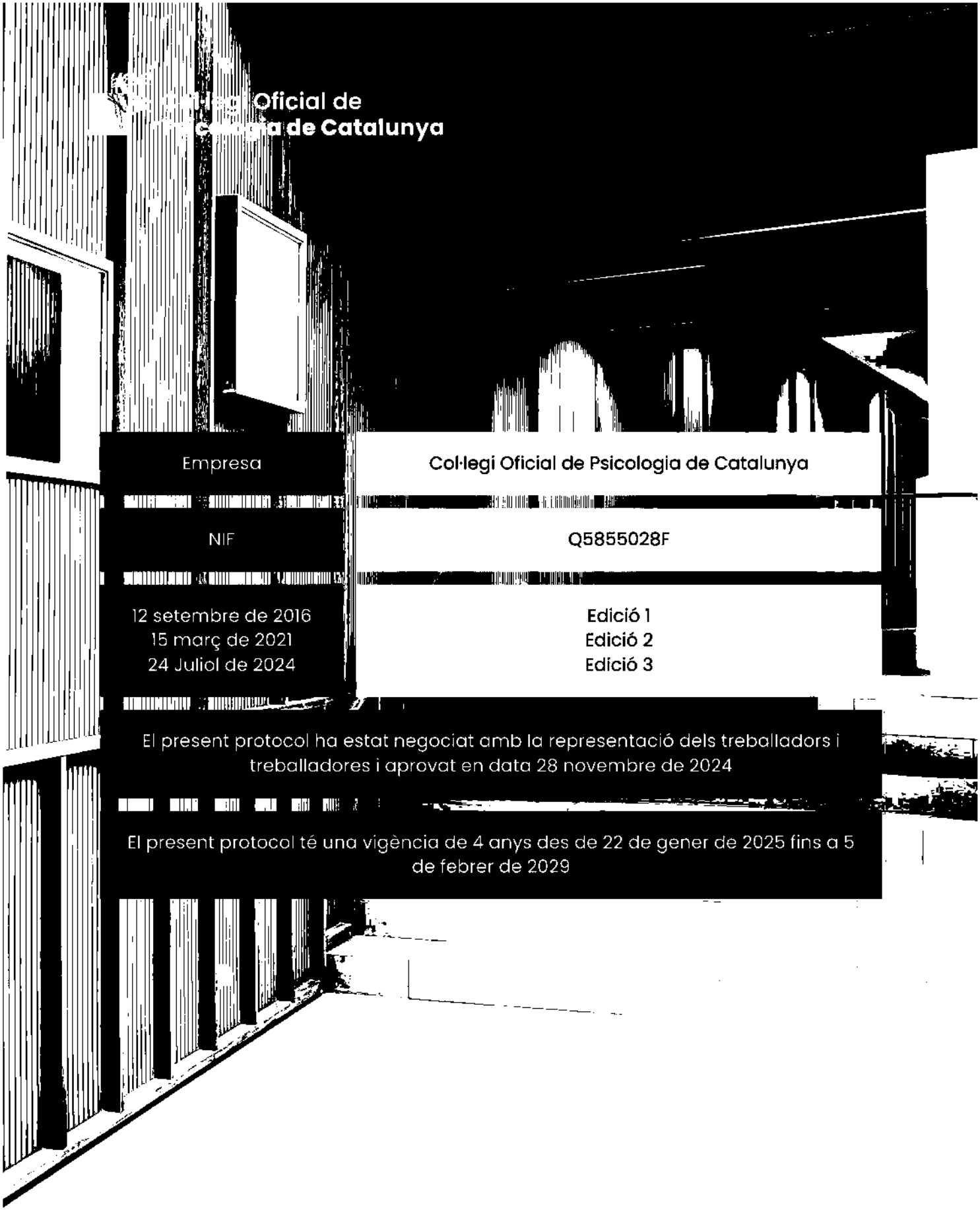
Colegio oficial de psicologos de Cataluña: https://www.copc.cat/es/blog/copc-2/el-copc-mantiene-firme-su-compromiso-con-la-prevencion-y-lucha-contra-el-acoso-sexual-por-razon-de-sexo-y-contra-las-personas-lgbti-1237

Enlace directo:https://www.copc.cat/web/content/720849?utm_source=A+COPC+d%27ull+de+24+de+desembre+de+2024+%28còpia%29+%28còpia%29+%28còpia%29

Col·legi Oficial de
Psicologia de Catalunya



Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI



Col·legi Oficial de
Psicologia de Catalunya

Empresa	Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya
NIF	Q5855028F
12 setembre de 2016 15 març de 2021 24 Juliol de 2024	Edició 1 Edició 2 Edició 3

El present protocol ha estat negociat amb la representació dels treballadors i treballadores i aprovat en data 28 novembre de 2024

El present protocol té una vigència de 4 anys des de 22 de gener de 2025 fins a 5 de febrer de 2029

ÍNDEX

1 Presentació **4**

2 Objectius **5**

3 Compromís institucional **6**

4 Àmbit d'aplicació **6**

4.1 Àmbit objectiu **6**

4.2 Àmbit subjectiu **7**

4.3 Àmbit temporal **8**

5 Definició de conceptes i exemples **8**

5.1 L'assetjament sexual **8**

5.2 L'assetjament per raó de sexe **10**

5.3 L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. 11

5.4 Ciberassetjament **12**

6 L'entorn i els vincles laborals **12**

7 Drets, obligacions i responsabilitats **13**

7.1 La Junta de Govern del COPC **13**

7.2 La representació legal de les persones treballadores (RLPT) **14**

7.3 Les persones treballadores (PT) **14**

8 Prevenció i sensibilització: actuacions proactives i actuacions reactives **14**

8.1 Iniciativa i compromís del COPC **14**

8.2 Compromís de les persones **15**

8.3 Sensibilització, informació i formació **15**

8.4 Principis rectors i pautes d'actuació **16**

9 Fases del protocol d'actuació en cas d'assetjament: **18**

Fase 1: Comunicació i assessorament **18**

Fase 2: Denúncia interna i investigació **19**

Fase 3: Resolució: **21**

9.2 Via externa **22**

9.3. Gràfica: Vies de resolució de les situacions d'assetjament **22**

10. Seguiment i avaluació del Protocol **23**

11. Informació a la plantilla **23**

12. Durada i entrada en vigor **24**

13. Vocabulari **24**

14. Documents de referència **25**

15. Annexos **27**

1 Presentació

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

Darrerament, la societat es va conscienciant, i s'ha posat accent en la necessitat d'articular vies pràctiques i efectives de prevenció d'aquestes conductes en el marc de la mateixa empresa.

És per això, que el fet de definir i implantar un protocol contra l'assetjament dins de les organitzacions, constitueix un instrument clau per abordar i tractar el problema.

L'objectiu del nostre protocol és assolir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació.

El COPC està compromès amb la igualtat, i desitja posar mesures de prevenció i protecció de l'assetjament. I per aquest motiu ha volgut realitzar aquest protocol.

Cal recordar que els Estatuts del COPC ja preveuen, al seu article 6, la igualtat com un principi essencial de l'estructura interna i de funcionament, i que dintre de les funcions del COPC es preveu (article 10) el foment de la solidaritat i del respecte als drets de la ciutadania. El protocol del COPC defineix el concepte d'assetjament sexual i per raó de sexe, i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI, i també defineix el procediment a seguir.

A continuació presenta els drets, les obligacions i les responsabilitats de totes les persones que hi participen.

Tot seguit, s'aprofundeix en l'àmbit de la prevenció, presentant dues tipologies d'actuacions que es volen emprendre des del COPC. Les proactives, abans de l'existència d'un cas de presumpte assetjament, i les reactives, que apareixen quan ja s'ha produït un cas d'assetjament.

Per evitar haver de reaccionar quan el cas ja s'ha produït, aquest protocol posa

l'èmfasi en les actuacions proactives, fent de la prevenció l'eix fonamental del text.

El protocol preveu un procés de seguiment i avaluació que en permetrà la millora contínua i l'adaptació als canvis que siguin necessaris.

Finalment, presentem les passes a seguir del Protocol dins del COPC, així com els annexos relatius al mateix (models de documents que caldrà utilitzar al llarg del protocol)

2 Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació enfront de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes.

L'objectiu és procurar que no es produeixi cap tipus d'assetjament i, si aquest es produeix, garantir que es disposen dels procediments adequats per detectar aquestes situacions, intervenir ràpidament i resoldre la situació plantejada.

Per tant, aquest protocol té com a objectius:

- Informar, educar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI.
- Prevenir i promoure condicions de treball que evitin situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI, en qualsevol entorn de treball, inclòs també el produït en l'àmbit digital.
- Disposar del procediment d'intervenció i acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins terminis establerts pel protocol.
- Vetllar per un entorn de treball en el qual les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets a un tracte just i a la confidencialitat de les persones afectades.

- Formar les persones referents i assegurar un tracte reservat de les denúncies dels fets que poguessin constituir assetjament i la identificació de les persones responsables d'atendre qui formuli una queixa o denúncia.

3 Compromís institucional

El COPC considera l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI com un comportament inadequat, i per això es compromet a:

- Declarar formalment i difondre el rebuig de tots els tipus d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI, en totes les seves formes i manifestacions.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI, a través de les actuacions formatives i d'informació.
- Denunciar, investigar i castigar, segons escaigui, d'acord amb les disposicions del present protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI.
- Acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI.

4 Àmbit d'aplicació

4.1 Àmbit objectiu

Aquest protocol s'aplica en totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de COPC.

Per qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament, s'ha de tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no estan determinats per paràmetres físics, jornada

laboral i vinculació dels implicats amb l'empresa.

El fet determinant de l'aplicació d'aquest protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball, és a dir, que aquesta situació d'assetjament no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis per al COPC.

El protocol s'aplicarà a situacions que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest. A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador:

- Al lloc de treball;
- Als llocs de descans, a les instal·lacions de neteja, o vestidors;
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o ciberassetjament);
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball;
- I en altres activitats organitzades pel COPC de caràcter no formal (sopars, lleure, activitats de *team building* o semblants).

4.2 Àmbit subjectiu

Aquest protocol és aplicable a tots els empleats del COPC i també s'aplica a qualsevol persona aliena al COPC que realitzi activitats o presti serveis al COPC.

Per això, qualsevol lloc o moment en què les persones es trobin per qüestions professionals i laborals es considera dins de l'entorn laboral a l'efecte de l'assetjament i de l'aplicació d'aquest protocol.

També s'aplica el mateix criteri quan el vincle entre dues persones s'estableix per o en ocasió del treball o professió que s'està desenvolupant.

En aplicació de les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials que obliga a la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos en el treball, es tindran en compte els següents aspectes:

- Les empreses externes contractades per COPC seran informades de l'existència d'aquest procediment.

- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades del COPC i el personal d'una altra empresa externa contractada, aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació mútua del cas, de manera que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctives que estimi oportunes.

Tota persona que, quan presenti la comunicació o denúncia, tingui una relació jurídica amb el COPC quedarà emparada per aquest protocol, encara que la relació ja s'hagi extingit respectant sempre els períodes de prescripció establerts al marc legislatiu.

En el cas de trobar-se implicades persones que no tenen vincle laboral amb el COPC s'informarà a la seva organització de l'inici del procediment i també de la resolució de l'expedient en el cas que es presenti comunicació o denúncia.

4.3 Àmbit temporal

El protocol serà aplicable a tota persona que mantingui una relació temporal, permanent o merament transitòria amb el COPC. També, és aplicable a situacions que s'hagin produït un cop finalitzada la relació de qualsevol de les persones implicades amb el COPC respectant sempre els períodes de prescripció establerts al marc legislatiu.

5 Definició de conceptes i exemples

Tots els comportaments descrits a continuació tenen un denominador comú: **són comportaments no desitjats, i no volguts per a la persona que els rep.**

5.1 L'assetjament sexual

La definició que constitueix el punt de partida del present marc normatiu es recull en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; a l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i a l'article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: "(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceixi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens prejudici

del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la llei 5/2008".

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i conseqüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal:

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites o participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Obligar a la persona assetjada a triar entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear una atmosfera intimidant, hostil o ofensiva a través de comentaris de naturalesa sexual, acudits, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

No verbal:

- Mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Ús de gràfics, dibuixos, imatges de contingut sexual explícit.
- Cartes, notes, correus electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic:

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no volguts).

5.2 L'assetjament per raó de sexe

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 de la LOIEDH: "Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu", a l'article 2 apartat o) de la LIEDH i a l'article 5 àmbit tercer apartat a) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

"(...) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes".

Es relaciona amb el sexe d'una persona:

- Una treballadora només pel fet de ser dona.
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat, o un home per la seva paternitat.
- Un treballador o treballadora per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu:

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

A tall d'exemple i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe
- Donar menys valor al treball realitzat per una persona treballadora per raó del seu sexe.
- Fer assetjament ambiental o xantatge sexual per raó de sexe.

- O qualsevol dels anteriors, fent referència a l'embaràs, la maternitat, la paternitat, i la conciliació de la vida personal i laboral. O dirigits a homes que exerceixin els seus drets a conciliació.

5.3 L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

Qualsevol comportament basat en orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest serà considerat com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere.

S'entendrà per:

- Orientació sexual: atracció física, sexual o afectiva d'una persona o la incapacitat de sentir-ne envers cap categoria de gènere (asexual). L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

- Identitat sexual: vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i la interlocutòria defineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

- Expressió de gènere: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

- Persona trans: persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

El present protocol pretén garantir els drets de les persones pertanyents al col·lectiu LGTBI+ evitant i sancionant totes aquelles conductes *lgtbifòbiques*, que suposen una actitud hostil que prohibeix l'orientació sexual no heterosexual, la transexualitat i la intersexualitat, com contrària, diferent, inferior, pitjor o anormal i a les persones que el practiquen i/o ho són, com diferents, males, rares, malaltes, amorals o antinaturals.

Pertanyen al col·lectiu LGTBI les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o juntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament contra les persones del col·lectiu LGTBI+:

- Dir insults basats en l'orientació sexual, identitat de gènere, o l'expressió de gènere d'una altra persona.
- Vexar una persona per trobar-se en procés de reassignació de gènere o per la seva condició sexual o d'identitat de gènere.
- Tenir conductes discriminatòries cap a una persona per pertànyer al col·lectiu LGTBI+.
- Emprar formes ofensives per dirigir-se a la persona relacionades amb la seva sexualitat o identitat sexual.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual d'una persona per tenir un comportament típic del gènere femení o masculí amb independència del sexe biològic.
- Utilitzar humor sexista o que ridiculitza el col·lectiu LGTBI+.
- Ignorar les aportacions, comentaris o accions d'una persona per ser part del col·lectiu LGTBI+.
- Devaluar el treball realitzat per ser realitzat per una persona del col·lectiu LGTBI+.

5.4 Ciberassetjament

Quan qualsevol de les conductes discriminatòries pròpies d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, eines electròniques, a través d'internet, el telèfon mòbil, xarxes socials, etc., estarem davant de conductes de violència digital o ciberassetjament.

6 L'entorn i els vincles laborals

D'acord amb les definicions anteriors, a l'hora de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament, cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa, etc.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.

Així, l'assetjament es pot produir entre persones companyes, supervisores, subordinades, però **també es considera assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa**: clientela, proveïdora, usuària o sòcias, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becàries), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions del COPC (netejadores, florista, personal d'alarma, desinsectació, extintors, etc.).

Tal i com s'especifica en l'apartat 7.1, el COPC ha de protegir les persones de l'entitat davant de conductes externes inadequades. I també, el COPC ha de protegir als externs de presumptes conductes inadequades realitzades des de dins l'organització.

7 Drets, obligacions i responsabilitats

7.1 La Junta de Govern del COPC

Les obligacions legals de la Junta de Govern del COPC són garantir el dret de les persones treballadores (PT) en la relació laboral a:

1) no ser discriminades sexualment o per raó de sexe;

2) la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene;

3) al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.

L'organització està obligada a adoptar mesures per garantir els drets anteriors.

L'incompliment per part del COPC d'aquestes obligacions legals, pot donar lloc a responsabilitats administratives i judicials

Per tant, les responsabilitats de la Junta de Govern com a representació legal del COPC abasten:

- La protecció a les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament per part de persones externes i internes
- La protecció a persones externes vinculades a l'empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.

7.2 La representació legal de les persones treballadores (RLPT)

Es negociaran les mesures de difusió i sensibilització entre l'entitat/organització i la representació legal de les persones treballadores del COPC.

7.3 Les persones treballadores (PT)

La Constitució Espanyola i l'Estatut d'autonomia de Catalunya tutelen els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal.

- **Drets:** les PT tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. Per això les PT tenen dret d'informar de situacions d'assetjament sense patir represàlies.
- **Obligacions:** tothom té l'obligació de tractar als altres amb respecte i de cooperar amb l'organització en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.
- **Recomanacions:** es recomana potenciar un paper actiu de les PT en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament.

8 Prevenció i sensibilització: actuacions proactives i actuacions reactives

La millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és amb accions preventives, i polítiques d'igualtat.

Per tal de materialitzar la prevenció a l'organització s'ha d'adquirir un compromís de tolerància zero davant l'assetjament i crear un marc de relacions laborals igualitàries. Per tal finalitat, cal posar en marxa 3 accions:

8.1 Iniciativa i compromís del COPC

El COPC formalitza i difon el compromís del COPC en documents corporatius, com per exemple:

- El present protocol

- Carta i/o correu electrònic del degà.
- Manual de benvinguda per a persones treballadores nouvingudes-
- Memòria anual.
- Comunicacions corporatives internes i externes: InfoCOPC, Psiara, A COPC d'ull.
- Xarxes socials del COPC
- Publicació ala web corporatiu

8.2 Compromís de les persones

Promoure unes relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones que es relacionen per motius professionals.

8.3 Sensibilització, informació i formació

El protocol només serà útil si tothom el coneix.

El COPC promou, potencia i ofereix informació i formació sobre aquest tema a totes les persones de l'organització a 3 nivells:

- Tots els membres de la Junta de Govern i juntes territorials
- Tots els membres dels òrgans de referència: Consell Social, Consell Professional, Seccions
- Tots els membres de l'equip humà del COPC

Formes i canals per promoure el protocol:

- Publicar-lo a l'espai comú de la intranet.
- Publicar píndoles informatives de sensibilització a l'A COPC d'ull.
- Difondre a través de l'InfoCOPC la notícia de l'elaboració i entrada en vigor del nou protocol.
- Difondre a través de la Psiara un article sobre salut organitzacional, on per part de la Secretària de Junta s'informi sobre el protocol en l'àmbit de prevenció i com a promoció dels espais saludables.
- A través de les xarxes socials de les que disposa el COPC donant resposta a les inquietuds dels seguidors i seguidores, o informant-ne mitjançant una noticia. Realitzar sessions formatives a la seu i a les delegacions (presencial o telemàticament)
- Entregar una còpia del protocol en el moment de signar el contracte laboral i signar conforme la persona treballadora n'està informada.
- Accessibilitat del protocol a tota la plantilla, i que signin un document

conforme han rebut la informació sobre el protocol.

- Informes de seguiment anual i difusió a través de la RLPT i/o a través de gestió de persones.
- Penjar al tauló d'anuncis el full informatiu (veure **annex 1**).

8.4 Principis rectors i pautes d'actuació

El procediment ha de garantir:

- Els **principis i garanties** de respecte i protecció, confidencialitat, dret a la informació, suport de persones formades, diligència i celeritat, tracte just, protecció davant de possibles represàlies, i col·laboració.

- **Pautes d'actuació comunes:**

  - La persona que pateix assetjament (PA) té drets i han de ser garantits
  - La PA ha de tenir una persona de referència (PR)
  - En primer terme, fer una escolta activa i proactiva
  - Informar de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les vies de resolució de la situació.
  - Acompanyar la PA en l'expressió de la situació viscuda valorant les seves expectatives, i respectant els seus ritmes.
  - No reinterpretar els fets ni crear falses expectatives. Evitar actituds paternalistes i judicis de valor.
  - Respectar la decisió de la PA, encara que rebutgi els recursos oferts.
  - Valorar la derivació d'altres serveis o recursos.
  - Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la PA.
  - Facilitar un espai confortable que permeti la confidencialitat i ofereixi seguretat i un clima de confiança, i que l'atenció no sigui visible a terceres persones.
  - Evitar coincidir amb la persona presumptament autora dels fets.
  - Evitar interrupcions.

- **Pautes d'actuacions específiques:**

  - Valorar l'estat emocional de la PA i oferir-li el servei de vigilància de la salut.
  - Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.

- Mantenir especial sensibilitat i respecte a les PA, i davant la seva informació privada i íntima.
- Fer saber a la PA que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
- Deixar-li el temps que necessiti per prendre les seves pròpies decisions.
- Abstenir-se de valoracions i prejudicis.
- Respectar el ritme que la PA necessiti. Facilitar l'expressió d'emocions.
- Ser flexible i pacient.
- No utilitzar frases fetes
- Transmetre que les reaccions i dificultats que té son normals.
- Considerar les necessitats d'assessorament.
- Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport.

- **Mesures cautelars (MC)**: durant el procediment i fins el tancament si hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars, especialment quan la persona afectada manifesti una afectació emocional, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes, amenaces, o altres situacions similars.

  Les MC hauran de ser acceptades per la persona afectada.

  Algunes MC proposades pel COPC podrien ser, a tall d'exemple:

  - El canvi de lloc de treball
  - El teletreball: oferir fer la jornada o part de la jornada treballant des de casa
  - La reordenació del temps de treball
  - El permís retribuït
  - El canvi de lloc de treball (si és possible) territorialment (de la seu a una delegació, etc.)

- **Mesures preventives (MP)**: les persones de referència poden proposar mesures preventives per ajudar a combatre el risc de patir de situacions d'assetjament, com per exemple, la formació i la informació.

9 Fases del protocol d'actuació en cas d'assetjament

En cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'organització, hi ha dues vies de resolució, que no són excloents: la interna i l'externa.

La interna és dins del COPC (a través del canal de denúncies o adreçant-te a la persona de referència) i l'externa pot fer-se via administrativa a través de denúncia a Inspecció de Treball o via judicial, tant denúncia en l'àmbit social o denúncia en l'àmbit penal.

En cas que es produeixi una situació d'assetjament al COPC o relatiu al seu àmbit de treball, el procediment es pot iniciar per comunicació mitjançant el canal de denúncies del COPC, que es troba en el següent enllaç: https://www.copc.cat/canal-denuncies

Fase 1: Comunicació i assessorament

La persona afectada, o bé, qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament, ho comunicarà a les **persones de referència** mitjançant el canal de denúncies a l'enllaç https://www.copc.cat/canal-denuncies, o bé, adreçant-s'hi personalment o via correu electrònic a:

- **Arola Sacristán**, Responsable de Gestió de Persones i S. Corporatius: asacristan@copc.cat
- **Isabel Chico**, Representant Legal de les persones treballadores: isabelchico@copc.cat

PERSONES DE REFERÈNCIA		SUPLENTS	
Arola Sacristán	asacristan@copc.cat	Liliana Augé	lauge@copc.cat
Isabel Chico	isabelchico@copc.cat	Mònica Laguna	mlaguna@copc.cat

Només en el cas de que alguna de les persones de referència designades no pogués realitzar la tasca encomanada, es podrà contactar les suplents corresponents.

La comunicació es farà tan aviat com sigui possible, una vegada passats els fets.

Les persones de referència s'encarreguen d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés a la persona afectada, essent les seves actuacions:

1) Informar i assessorar la persona afectada (PA) sobre els seus drets, el contingut del protocol, les opcions i accions que pot emprendre, les obligacions de l'organització i la responsabilitat en la qual aquesta pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una

vegada presentada la denúncia.

En el supòsit que la PA decideixi presentar la denúncia, la PR ha de donar-li suport en la seva redacció.

La persona afectada té dret a rebre assessorament extern psicològic, legal, salut, etc.), i

2) Acompanyar i donar suport a la persona afectada durant tot el procés, des de la comunicació fins a la finalització.

3) Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

La Fase 1 acaba amb un d'aquests 3 possibles resultats:

- Que **la persona afectada (PA) decideixi presentar denúncia**. En aquest cas la persona de referència (PR) ha d'oferir assessorament i suport per concretar la denúncia i es passi a la Fase 2
- Que **la PA decideixi no presentar denúncia, i la PR consideri que hi ha evidència d'una situació d'assetjament.** En aquest cas, s'ha de posar en coneixement de l'organització, per tal que aquesta adopti mesures preventives, de sensibilització i de formació. Sempre respectant la confidencialitat de la PA.
- **La PA decideixi no presentar denúncia, i la PR consideri que no hi ha evidència d'una situació d'assetjament**. Es tanca el cas sense fer res més.

La PR és la responsable de gestionar i custodiar la documentació, si n'hi ha.

Si la PA decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació aportada i/o destruir-la electrònicament.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

A aquests efectes, es crea la Comissió d'Investigació que estarà composada per la Sra. Arola Sacristán, la Sra. Isabel Chico, i un assessor/a extern/a amb formació en matèria d'igualtat i d'assetjament. En cas de que un dels membres de la Comissió d'Investigació sigui un dels afectats de la denúncia, s'inhibirà del cas, i a ser possible,

els altres dos membres de la comissió d'investigació seguiran amb el cas.

La PA donarà el seu consentiment mitjançant la signatura del document de **l'Annex 2 "Model de consentiment"**.

La investigació s'inicia quan la PA fa una denúncia i ha signat el consentiment per iniciar la investigació. La PA ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament.

La PR ha d'assignar codis numèrics per referir-se a la PA i a la PPA (persona presumptament assetjadora), per preservar les seves identitats.

La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format sigui estandarditzat. Veure **l'annex 3: "Model de denúncia"**.

La denúncia es presentarà a la Comissió d'investigació interna de l'empresa creada per a tal finalitat

La comissió d'investigació assumeix les següents funcions:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjunta
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia (si a la denúncia no estan prou detallats els fets, demanar un relat addicional dels fets).
- Entrevistar-se amb la persona denunciada
- Entrevistar els i les possibles testimonis, i informar-los de la necessitat de mantenir-ho en confidencialitat
- Valorar si calen mesures cautelars
- Emetre un informe vinculant o sol·licitar-lo a l'empresa de prevenció a través de la qual s'ha externalitzat la investigació.
- Custodiar l'expedient garantint la confidencialitat
- Remetre l'informe de resolució a la Junta de Govern.

L'informe de resolució ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació la persona afectada i la presumpta assetjadora.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions

realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un metge o metgessa.
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions
- Mesures correctores

La Comissió d'Investigació és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. El COPC posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

Fase 3: Resolució

En base a l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'Investigació, aquesta ha d'emetre una resolució del cas amb els resultats d'aquest informe, com a màxim al cap dels 30 dies laborables des de l'inici del procediment. (Veure **annex 4: Model de resolució**).

La resolució pot ser:

a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, en aquest cas la Junta de Govern podrà aplicar les mesures sancionadores i/o correctores previstes a la legislació laboral vigent i el Conveni d'oficines i despatxos de Catalunya (incoació de l'expedient sancionador, etc.

b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, i en aquest cas, es procedirà a l'arxivament de la denúncia, i opcionalment, es podria considerar l'aplicació d'alguna mesura formativa i/o informativa, etc.

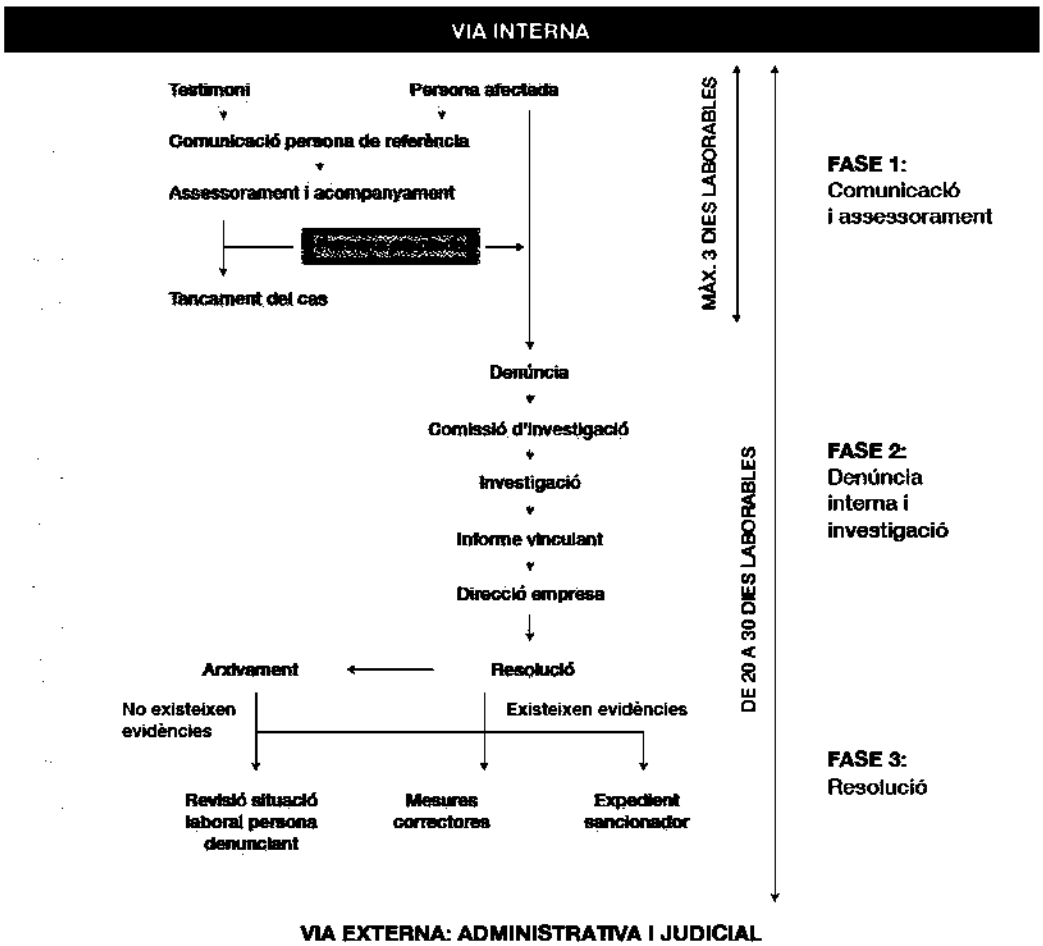
Sigui l'opció a) o l'opció b), s'ha de fer un seguiment i revisar la situació laboral en què ha quedat la persona que ha presentat la denúncia.

S'ha de trametre una còpia de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada, i una altra a la representació de les persones treballadores.

9.2 Via externa

La persona afectada té l'opció de recórrer a la via administrativa (Inspecció de Treball) i a la via judicial (tribunal social o tribunal penal)

9.3 Gràfica: Vies de resolució de les situacions d'assetjament



10. Seguiment i avaluació del Protocol

Les persones de referència es reuniran amb la RLPT un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Els indicadors disgregats per sexe que utilitzem són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.

2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.

3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme al COPC (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).

4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme al COPC durant l'any.

Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

El resultat de l'informe de seguiment del protocol s'ha de difondre a la plantilla a través de la persona representant de les persones treballadores.

11. Informació a la plantilla

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui siguin d'aplicació mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'empresa.

Anualment es durà a terme, com a mínim, una activitat informant de les accions dutes a terme i recordant el protocol.

Alhora, cal assegurar-se que el protocol sigui accessible perquè pugui ser consultat.

12. Durada i entrada en vigor

El contingut d'aquest protocol és d'obligat compliment des de la data de la seva aprovació i comunicació a la plantilla. El protocol tindrà una vigència de 4 anys a partir de la seva aprovació.

No obstant això, caldrà dur a terme una revisió i adequació del protocol, en els següents casos:

- En qualsevol moment per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI.
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació dels estatuts jurídics del COPC i davant qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'entitat, els seus mètodes de treball, organització.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació per raó sexual, per raó de sexe, orientació sexual, i situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

13. Vocabulari

Persona afectada (PA): qualsevol persona presumptament receptora de conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'organització del COPC: empleada, Junta, seccions, grups de treball, col·legiades, col·laboradores externes (empresa de treball temporal, de neteja, gestoria, assessories, etc.)

Persona presumptament assetjadora (PPA): qualsevol persona a qui s'acusa presumptament d'haver realitzat alguna conducta que es pugui titllar d'assetjament.

Persona de referència (PR): persona o persones designades pel COPC , que faran la funció d'acompanyament a la PA durant tot el procés (les 3 fases)

Comissió d'investigació (CI): té la funció d'investigar a fons les denúncies

d'assetjament en el marc de l'organització, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i mesures necessàries. Valoren, si cal, externalitzar la investigació a una tercera part.

Qui forma part de la Comissió d'investigació actualment al COPC? Les dues persones de referència (PR): la persona que ocupa el càrrec de representant de les persones treballadores, la persona que ocupa el lloc de responsable de gestió de persones, i una assessora externa amb formació en matèria d'igualtat.

Mesures cautelars (MC): aquelles actuacions fetes des del COPC per tal de protegir i vetllar pel benestar de la PA.

Mesures preventives (MP): aquelles actuacions fetes des del COPC amb l'objectiu de combatre el risc de patir situacions d'assetjament.

Representació legal de les persones treballadores (RLPT): amb qui el COPC acorda les mesures de difusió i sensibilització.

14. Documents de referència

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclosa la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.

Estudi sobre l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Universitat de Granada, Universitat Autònoma de Barcelona i Universitat del País Basc-UPV amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat del Consell General el Poder Judicial i el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya. (2013)

Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual de la Generalitat de Catalunya. Direcció General de Funció Pública. (2010)

Guia per a disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2006)

Guia sindical sobre violència masclista a la feina. Comissions Obreres de Catalunya.

(2014)

La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball amb la col·laboració del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2009)

Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2009)

Protocol marc de Catalunya per a una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes de l´any 2022.

Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. (2013)

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. (2010)

Recull de Termes Dones i treball. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2010)

6 "I" de la igualtat. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2008)

Protocol per a l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. (2015)

El paper dels protocols d'assetjament a les empreses. Universitat Autònoma de Barcelona. (2015)

15. Annexos

A continuació s'adjunten els 5 annexos següents:

Annex 1: Full informatiu
Annex 2: Model de consentiment
Annex 3: Model de denúncia interna
Annex 4: Model de resolució
Annex 5: Acord de confidencialitat.

Annex 1: Full informatiu

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I SITUACIONS D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

Si creus que pots estar sent víctima d'assetjament o creus que algun company o companya de l'entorn laboral ho pot estar sent, posa't en contacte amb una de les persones de referència:

Isabel Chico, Representant legal de les persones treballadores:
isabelchico@copc.cat

Arola Sacristán, Responsable del Departament de Gestió de Persones i Serveis Corporatius:
asacristan@copc.cat

Annex 2: Model de consentiment

Nom i cognoms:
NIF:

EXPOSA:

Que conec el procediment d'actuació previst en el **"PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I SITUACIONS D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI,** del COPC i, en conseqüència, les garanties previstes en el mateix quant al respecte i protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades i l'obligació de guardar una estricta confidencialitat de la informació.

DECLARO:

Atorgar el meu consentiment per participar en la fase d'entrevistes del procediment iniciat el dia_____ per a la investigació dels fets.

Localitat i data:
Signatura:

Annex 3: Model de denúncia interna

Espai reservat per al registre d'entrada núm. expedient

[Document d'ús intern. No ho publiquin ni en facin difusió.

Formulari de denúncia interna. Protocol assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere en l'entorn de treball i de les relacions laborals ()[1]

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe ○ Dona ○ Home ○ No Binari

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe ○ Dona ○ Home ○ No Binari

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relat dels fets ()[2]

(Concretar el motiu, aportant documentació justificativa, si escau)

[1] En qualsevol tracte de dades que es pugui dur a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia, s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

[2] Si falta espai, s'ha d'emplenar un altre full i numerar-la.

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, ha d'identificar els testimonis dels fets amb el nom els cognoms i la seva adreça electrònica)

1.
2.
3.

S'ha presentat **comunicació prèvia** pel mateix motiu que aquesta denúncia? Sí ☐ No ☐

En cas afirmatiu, les recomanacions de la/s persona/s de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament ..... ☐
No existència d'evidències d'una situació d'assetjament ..... ☐

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia

Firma de la persona que denuncia

Nom i cognoms

Dades de contacte

Lloc i data

Annex 4: Model de resolució

Espai reservat per al registre d'entrada Núm. expedient

[Document d'ús intern. No ho publiquin ni en facin difusió.

Relació dels fets

Fonaments de dret

Resolució

Signatura i Datació

....., a .... de ..... de 20....

Signatura de Junta

Annex 5: Acord de confidencialitat

El Sr./La Sra. ....., major d'edat, amb DNI ....., com a persona que intervé, en qualitat de ....., en el procediment d'investigació, de conformitat amb el que estableix el present protocol declara i accepta que:

La seva participació en el procediment li proporcionarà dret a conèixer en quina fase es troba i, en virtut de la seva participació, el resultat de cadascuna de les fases.

La seva intervenció en el procediment ha d'estar basada en la bona fe i en la recerca de la veritat i esclariment dels fets denunciats.

Així mateix, la persona signant es compromet a:

1. Mantenir la més estricta confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts de durant el procés de recerca.
2. No transmetre, ni divulgar informació, sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tingui coneixement, ni sobre qualsevol altra informació amb independència del suport que la contingui.

Per tant i més concretament, manifesta el seu compromís a complir amb les obligacions següents:

1. Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment.
2. Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que puguin ser constitutives d' assetjament laboral, i també sobre qualsevol altre aspecte rellevant que pugui ser objecte del procediment.
3. Garantir la més estricta confidencialitat i secret sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en el procés de recerca de les quals tingui coneixement, a mes de vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d' informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Tanmateix, COPC es reserva el dret de prendre les mesures legals i, si són necessàries disciplinàries, que es considerin oportunes, en cas d'incompliment de les obligacions i dels compromisos establerts en aquest document.

Localitat i data:
Signatura: